



RAPPORT D'ACTIVITÉS

2022
ÉDITION

LE CENTRE DE GESTION



LE MOT DE PRÉSIDENT

Expert RH des collectivités territoriales, le Centre de gestion de l'Oise est à votre disposition pour vous aider à mener à bien vos missions. Notre rôle est d'accompagner le maire employeur dans la gestion tant en matière de conseil que de mise à disposition d'outils et de compétences.

Le CDG 60 vous accompagne au quotidien dans l'évolution des métiers RH. Grâce à une progression en interne, les agents ont pu se former, développer leurs compétences et gravir les échelons. Nos agents sont à l'écoute des collectivités avec les mêmes valeurs et la même motivation que par le passé. Depuis, de nouveaux collaborateurs ont rejoint nos équipes en 2022.

Je vous invite à prendre connaissance de l'ensemble des missions conduites par votre Centre de Gestion au cours de l'année 2022 auxquelles nous vous proposons de faire appel.

En qualité d'experts RH des collectivités, nous restons plus que jamais à votre écoute. N'hésitez pas à nous solliciter en tant que de besoin.

Alain Vasselle,
Président du Centre de Gestion de l'Oise
Maire d'Oursel-Maison
Sénateur H



Olivier SAYAG,
Directeur Général
des Services

LE CENTRE DE GESTION DE L'OISE

Créé en 1986, le Centre de Gestion de l'Oise est un établissement public au service des collectivités du département pour participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités, le CDG a historiquement pour missions principales :

- La gestion des carrières des agents territoriaux
- L'organisation des concours et examens
- Le secrétariat des instances paritaires et médicales et la gestion du dialogue social

Si l'effectif en personnel d'une collectivité est inférieur à 350 fonctionnaires ou stagiaires à temps complet elle sera obligatoirement affiliée au Centre de Gestion. Un système de convention ainsi que le socle commun de compétences permettent aux non affiliés de bénéficier de tout ou partie des prestations proposées par le CDG.

Le Centre de Gestion de l'Oise est dirigé par un conseil d'administration composé d'élus représentant les communes et établissements de l'Oise présidé par Monsieur Alain VASSELLE, sénateur honoraire et Maire d'Oursel Maison depuis 1989. Les fonctions de directeur sont assurées par Monsieur Olivier SAYAG depuis 2017.

Direction Générale



Lucie DEHEYER
Directrice Générale
Adjointe

Marine MACHADO
Assistante
Direction Générale
Assistante du Président



LES DONNÉES DU CENTRE DE GESTION

Agents et collectivités



52 agents au CDG 60
Dont 8 recrutements

10 820 agents gérés par le CDG 60
dont **8 403 fonctionnaires** et
2 417 contractuels

1005 collectivités affiliées :

- 676 communes
- 269 Etablissements Publics et syndicats
- 39 CCAS et CIAS
- 21 communautés d'agglomération et communautés de communes



Recettes Budgétaires 2022

Produits des services* :
1 672 095,90 €

Cotisations : 2 546 159,19 €

Autres produits : 377 609,97 €

Les produits des services représentent à ce jour **66%** de la cotisation perçue par le Centre de Gestion de l'Oise.

*déflaté de la masse salariale des intérimaires

Activités



20 134 appels reçus



3 logiciels déployés

- Kenora
- Agirhe concours
- e-magnus pour la paie



196 626 kilomètres parcourus dans l'Oise



Vanessa DEBRIESTER
Agent d'accueil et d'information



Isabelle LEFRANCO
Responsable de l'accueil
Responsable service médecine



Stéphanie KEIRE-ACCENIKOW
Agent d'accueil et d'information



Méline DUPUILLE
Agent d'entretien



Caroline LOISEL
Agent administratif polyvalent

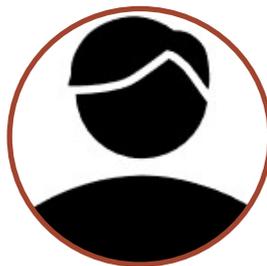


Dany FAVIOT
Agent d'entretien

Accueil / Bâtiment



Nicolas DENESCHAU
Responsable informatique
Responsable bâtiment



Romain LEFEBVRE
Technicien informatique



Elodie BRETON
Chargée Ressources Humaines

Ressources Humaines



Pauline DAVRINCHE
Chargée de communication

Communication



Isabelle SEGUIN
Assistante de gestion comptable



Emilie WARNAULT
Responsable budget comptabilité et fournisseurs



Carole SEGUIN TOURNANT
Assistante de gestion comptable
Contrat groupe

Finances / Contrôle de gestion

LE PÔLE JURIDIQUE ET CARRIÈRES



Julien DOE
Directeur Pôle Juridique
et Carrières - Juriste
- Référent déontologue
et laïcité

Le Pôle juridique et carrières est composé de trois conseillères statutaires, d'une conseillère en charge du secrétariat des instances paritaires et de deux juristes avec pour mission d'accompagner les collectivités dans la gestion et le suivi de la carrière des agents, de leur apporter des conseils juridiques en matière de ressources humaines et d'animer le dialogue social au niveau départemental.

L'année 2022 aura été largement marquée par l'organisation des scrutins des 5 instances placées auprès du CDG60 lors des **élections professionnelles du 8 décembre 2022**.

Ainsi, les agents du pôle ont été mobilisés tout au long de l'année :

- pour effectuer le recensement des effectifs présents au 1er janvier 2022 dans les collectivités et établissements affiliés,
- pour établir et stabiliser les listes électorales de chaque instance jusqu'au 8 octobre,
- pour adresser le matériel de vote par correspondance aux 14 798 électeurs inscrits sur tout le territoire,
- et enfin pour participer aux opérations électorales le jour du scrutin.

Au final, le CDG60 enregistre un taux de participation générale de 40 %, supérieur au taux de participation pour les CDG ayant instauré le vote électronique.

Service Carrières

En lien avec les élections, l'année 2022 aura permis une **ouverture plus large du logiciel AGIRHE « carrières » au profit des collectivités affiliées**.

Ainsi, le module « élections » du logiciel a été ouvert aux collectivités afin de leur permettre de déclarer leurs effectifs, de vérifier, valider et télécharger leurs extraits de listes électorales.

Au surplus et depuis le début de l'année 2022, les gestionnaires RH des collectivités ont désormais la possibilité de créer directement dans notre logiciel leurs agents contractuels et ainsi de générer automatiquement leurs contrats de travail et leurs certificats de travail lors de la fin de la relation de travail.

Un webinaire a d'ailleurs été organisé afin de présenter ses nouvelles fonctionnalités aux gestionnaires.

D'un point de vue statutaire, le service carrière a également généré pour l'ensemble des agents concernés les arrêtés de revalorisation des carrières de catégorie C au 1er janvier 2022 et ceux de reclassement des catégories B du 1er septembre 2022.

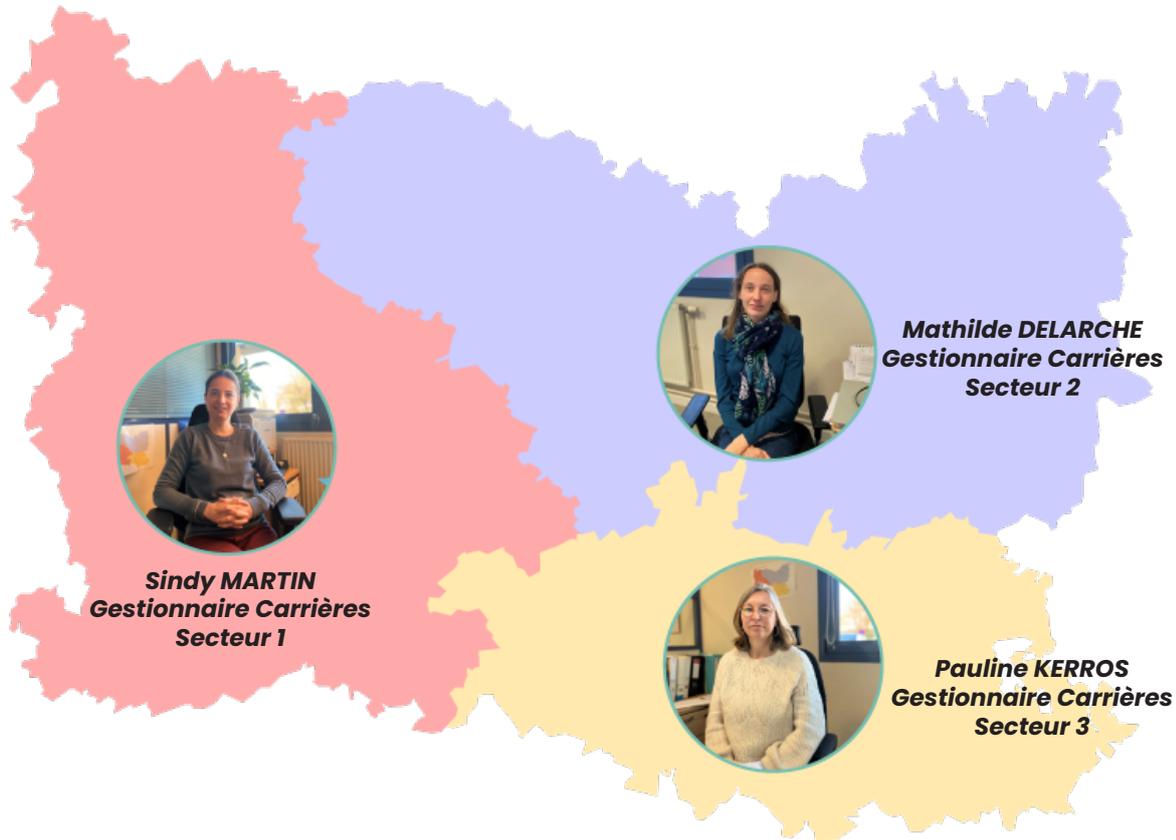
Au total, ce sont **23 399 actes** qui ont été générés ou enregistrés sur l'année 2022 par le service carrières dans le logiciel AGIRHE dont :

Type d'acte	Nombre d'arrêtés générés		
Arrêté de revalorisation des catégories C au 1^{er} janvier 2022	10 630		
Arrêté augmentant le minimum de traitement indiciaire au 1^{er} mai 2022	2 022		
Arrêté de reclassement des fonctionnaires de catégories B au 1^{er} septembre 2022	2 002		
Arrêté d'avancement d'échelon	4159		
Arrêté d'avancement de grade	424		
Arrêté de nomination stagiaire (Hors promotion interne)	449		
	347 de Cat C	88 de Cat B	14 de Cat A
Arrêté de départ en retraite	194		

LE PÔLE JURIDIQUE ET CARRIÈRES

Au-delà de la gestion des carrières, les conseillères statutaires ont également dû traiter les demandes des collectivités ou des agents :

	Appels reçus	Courriels reçus	Demandes d'agents
Secteur 1	689	1 220	7
Secteur 2	955	1 432	3
Secteur 3	796	1 305	7



Service Juridique

A la suite de la codification des lois statutaires au sein du Code Général de la Fonction Publique en mars 2022, le service juridique a été mobilisé afin de mettre à jour l'ensemble des modèles accessibles sur le site internet.

Dans le cadre de sa veille juridique, il a également publié 4 lettres d'actualités statutaire et de multiples notes d'informations notamment sur la revalorisation des carrières de catégorie C, sur la transposition du SEGUR de la Santé à la FPT et le Complément de Traitement Indiciaire (CTI), ou encore sur l'assouplissement des règles de la gestion du Covid-19.

Il a ainsi organisé et animé 4 webinaires d'actualités pour mieux relayer ces informations vers les collectivités, dont un dédié à l'organisation des élections professionnelles pour les collectivités et établissements de plus de 50 agents.

Le service juridique aura également eu à traiter près de **2.065 demandes** sur l'année.



Geoffrey BEYNEY
Juriste

LE PÔLE JURIDIQUE ET CARRIÈRES

Enfin, le service juridique a activement participé à la procédure de mise en concurrence mutualisée et à la conclusion des conventions de participation au titre de la **Protection Sociale Complémentaire** pour garantir les risques « Prévoyance » et « Santé » au profit des agents.

Désormais, les collectivités peuvent adhérer aux deux conventions conclues par le CDG60 avec la MNT pour la mutuelle santé et avec Territoria pour la prévoyance afin de faire profiter à leurs agents des garanties et des tarifs négociés au niveau départemental.

Instances paritaires

Si l'activité des instances en 2021 avait été marquée par une augmentation significative des saisines du comité technique (CT) due en grande partie aux saisines relatives à l'adoption des lignes directrices de gestion et une diminution de celles en commissions administratives paritaires (CAP) et en commission consultatives paritaires (CCP), nous notons en 2022 la stabilisation du nombre de saisines des instances individuelles (CAP et CCP) et un retour à la situation antérieure à la crise sanitaire pour le CT (609 en 2019).

Instances	Nombre de séances en 2022	Nombre de saisines en 2022	Nombre de saisines en 2021
CAP C	4	10	11
CAP B	2	2	3
CAP A	1	1	Aucune saisine
CCP C	4 Dont une reportée faute de quorum	10	8
CCP B	Aucune saisine	Aucune saisine	Aucune saisine
CCP A	1	1	2
CT	11	606 (dont 60 en 2 ^{ème} consultation)	1106 (dont 125 en 2 ^{ème} consultation)
Conseil de discipline	8 Dont 2 reportées faute de quorum	8	11

Sur les 13 saisines en CAP, 8 ont été à l'initiative de fonctionnaires pour des révisions de compte-rendu d'entretien professionnel, 5 à l'initiative des employeurs majoritairement pour des refus de titularisation (3).

Les 11 saisines en CCP ont toutes été à l'initiative des employeurs pour des licenciements d'agents contractuels pour inaptitude physique (9) ou dans l'intérêt du service (2).

Le CT a, quant à lui, eu à examiner notamment :

- 124 saisines sur l'instauration ou la refonte du RIFSEEP,
- 99 sur l'adoption des lignes directrices de gestion,
- 50 sur des modifications de temps d'emplois de postes à temps non complet,
- 40 sur l'organisation du temps de travail,
- 36 sur des suppressions de poste (majoritairement pour des mises à jour des tableaux des effectifs),
- 21 sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle,
- 17 sur l'instauration du télétravail,
- 17 sur les conditions d'accueil des apprentis,
- 12 sur la mise en place ou modification d'un règlement intérieur.

LE PÔLE JURIDIQUE ET CARRIÈRES

En ce qui concerne la promotion interne, sur les 209 fonctionnaires présentés à la promotion interne en 2022 (contre 177 en 2021), 44 ont été reçus en entretien pour 19 lauréats inscrits sur une liste d'aptitude, soit 9 % des agents proposés.

En ce qui concerne les agents de maîtrise, 50 fonctionnaires ont été présentés pour l'accès à ce grade au choix (sans quotas), et 7 pour l'accès au même grade après l'obtention d'un examen professionnel, pour 39 inscrits sur la liste d'agent de maîtrise au choix et 6 sur celle avec examen professionnel, soit presque 79 % des agents proposés.



Audrey PREVOST
Assistante
instances paritaires

Référent déontologue et laïcité

Le référent déontologue et laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile aux agents publics afin de respecter leurs obligations déontologiques et le principe de laïcité. Il peut également être amené à assister l'autorité territoriale lorsque cette dernière doit effectuer un contrôle déontologique.

Votre référent déontologue et laïcité :
Julien DOE

En 2022
le référent a été saisi de
18 questions

- **16 émanant de collectivités** dont 9 sur des demandes de cumul d'activités ou de création d'entreprise formées par des agents, 3 sur le respect du principe de laïcité, et 4 relatives à un contrôle de déontologie dans le cas d'agents souhaitant quitter temporairement leurs fonctions pour exercer une activité privée lucrative,
- **2 émanant directement d'agents** de collectivités affiliés et concernant exclusivement les possibilités de cumuler une activité ou de créer une entreprise.

LE PÔLE ACCOMPAGNEMENT MOBILITÉ EMPLOI



Lucie DEHEYER
Directrice Pôle AME
Conseillère en organisation

Au cours de l'année 2022, les pôles optimisation et GPET ont fusionnés pour donner naissance au pôle Accompagnement, Mobilité et Emploi (AME).

Emploi / Intérim / Formation



Murielle FAU
Responsable service
Emploi, Intérim, Formation

Sur 2022, le service a connu un renouvellement de l'équipe composée d'un responsable de service et de 3 chargés de recrutement.



Alexandra BUSCH
Chargée de recrutement



Laurent DERACHE
Chargé de recrutement



Morgane QUILLET
Chargée de recrutement

Intérim territorial

Les chargés de recrutement ont pris en charge **3 079 missions pour 150 collectivités différentes**. Au total c'est **685 agents différents mis à disposition** des collectivités de l'Oise.

Les missions sont réparties comme suit :

- **88 missions de remplacement de secrétaires de mairie**
- **419 missions de portage salarial**
- **572 missions d'intérim territorial**

Aide au recrutement

En 2022, le service a connu une forte hausse en matière d'accompagnement au recrutement. Aussi, il a pu prendre en charge **8 missions d'aide au recrutement** :

- 2 DGS
- 1 Responsable CCAS
- 1 Responsable police municipale
- 1 Technicien Informatique
- 1 Adjoint au DST
- 1 Assistant RH
- 1 Comptable public

Par ailleurs, le service a pu faire passer **119 évaluations** pour différentes missions (aide au recrutement, formation secrétaire de mairie, conseil en organisation, ...). Ces évaluations à l'aide de l'outil « Talentoday » **permettent d'évaluer les aptitudes, y compris cognitives, et les traits de personnalité d'un candidat** ou d'un agent. Il s'agit d'une phase essentielle pour évaluer les chances de réussite sur un poste donné ou au sein d'un collectif de travail.

Formation secrétaire de mairie

En 2022, le CDG a poursuivi sa collaboration avec l'ADICO pour l'organisation de 2 sessions de formation « Secrétaire de Mairie ». C'est donc 30 personnes formées pour ces 2 sessions de 42 jours chacune de formation et 3 semaines chacune d'immersion en collectivité.

Au regard des besoins identifiés sur le territoire, cette action est reconduite sous la même forme pour 2023.

LE PÔLE ACCOMPAGNEMENT MOBILITÉ EMPLOI

Club secrétaire de mairie

En 2022, le CDG60 a **accompagné le lancement d'un Club secrétaire de Mairie**. Il s'agit d'un réseau départemental, véritable tiers-lieu pour des rencontres thématiques. Sur 2022, le Club s'est réuni autour de la thématique de la M57 en 3 lieux du territoire : Beauvais, Lacroix Saint Ouen et Nointel. Pour cette première série de réunions, **182 secrétaires ou agents publics ont suivi la réunion (présentiel et distanciel confondus)**.

Perspectives 2023 :

- **Club secrétaire de mairie et réseau départemental** : Fort du succès rencontré par ce format, les réunions du club vont se poursuivre en 2023 autour des thématiques définies par les secrétaires de mairie. D'autres actions en lien avec le Club Secrétaire de mairie seront organisées en 2023 en lien avec les besoins identifiés et l'attractivité de ce métier (cycles thématiques, plateforme collaborative, réalisation d'un ouvrage...)
- **Attractivité et promotion de la fonction publique** : En 2023, le CDG60 souhaite développer davantage ses partenariats sur le territoire afin de promouvoir les métiers de la fonction publique. Des interventions seront notamment organisées dans les établissements d'enseignement et les organismes de formation

Paie à façon

L'année 2022 a été particulièrement chargée pour le service paie à façon. En effet, afin d'améliorer le service rendu aux usagers du service, le CDG s'est engagé dans un processus de changement de logiciel permettant à la fois une sécurisation des données mais également une ouverture à terme du logiciel vers les collectivités. La migration des bases des collectivités adhérentes ainsi que les divers paramétrages et ajustements se poursuivront également sur 2023.

L'augmentation des adhésions à ce service a également conduit sur 2022 à un renforcement de l'équipe désormais composée de **6 personnes**. De même, **l'organisation du service a été revue** sur cette année au profit d'un fonctionnement en binôme permettant à nos collectivités de disposer d'un interlocuteur dédié tout en garantissant la continuité de service.



Virginie BRETON
Responsable du
service paie

Nombre total de paies réalisées :

19 741

Intérim territorial (SPAL / MAD / RSM) :
3 851 paies

Nombre collectivités adhérentes :
52

Mise à disposition gestionnaire paie :
11 missions



Elodie GODO
Gestionnaire paie



Ludivine CUZIN
Gestionnaire paie



Fabien TOURNANT
Gestionnaire paie



Youcef ALLAD
Gestionnaire paie



Nathalie LORIO PELTYN
Gestionnaire paie

Perspectives 2023 :

- **Poursuivre migration vers le nouveau logiciel** : En 2023, les équipes vont poursuivre la migration progressive des collectivités adhérentes au service sur le nouveau logiciel.
- **Adhésion de nouvelles collectivités** : Après une interruption des adhésions contraintes par le changement de logiciel, le service poursuit sa structuration afin d'accueillir de nouvelles collectivités en 2023
- **Communication autour du service** : les équipes travailleront en 2023 à améliorer la communication autour du service : plaquette de présentation, réseaux sociaux, réunions...

LE PÔLE ACCOMPAGNEMENT MOBILITÉ EMPLOI

Archives

Nombre d'heures d'intervention
en collectivité:
4 093,50 heures

31 collectivités
accompagnées en mission

9
audits réalisés

587,63
mètres linéaires traités

272,47
mètres linéaires éliminés



Alban DELSARTE
Responsable
service archives



Clothilde AMAGAT
Archiviste itinérante



Aurélien ALPHONSE
Archiviste itinérante

Perspectives 2023 :

Poursuite du déploiement de l'archivage numérique : Pour répondre aux besoins des collectivités territoriales en matière d'archivage numérique, le CDG60 a conventionné avec le CDG59 pour l'utilisation de la plateforme SESAM – Système Électronique Sécurisé d'Archivage Mutualisé. Le déploiement de cette solution se poursuivra sur 2023 dans l'Oise.

Chômage

En 2022, le CDG60 a réorganisé la mission chômage afin de permettre un fonctionnement en binôme. Un agent a été formé en interne afin d'assurer la continuité du service et compléter l'équipe en place. 2 agents travaillent donc désormais sur cette mission afin de répondre à vos demandes.



Murielle OLECHNOWICZ
Assistante chômage

51
Dossiers complets
de chômage traités



Caroline LOISEL
Agent administratif
polyvalent

598
Avis de
paiements calculés

140
Appels
entrants

Perspectives 2023 :

- **Travail sur le niveau de service :** En 2023, le CDG60 va initier un travail autour du niveau de service proposé par le Centre de Gestion sur le volet chômage. Quel contenu ? Quels besoins des collectivités ?...
- **Communication du service :** Dans la continuité de la définition du niveau de service, un travail sera menée autour de la communication auprès des collectivités et établissements sur les missions exercées par le Centre de Gestion en matière d'accompagnement sur le volet chômage.

LE PÔLE ACCOMPAGNEMENT MOBILITÉ EMPLOI

Concours et examens professionnels

Les opérations organisées

Cette année le service concours a été fortement mobilisé par le changement de l'applicatif métier. Les équipes ont dû se former sur un nouvel outil nécessitant également de revoir l'intégralité des documents utilisés et des procédures afin de tendre vers une dématérialisation accrue. Ce nouvel outil permet d'offrir des fonctionnalités avancées aux candidats et aux lauréats de nos concours et examens mais également d'harmoniser nos outils à l'échelle régionale.

Il est à noter que le CDG est engagé dans une démarche de coordination avec les CDG des Hauts-de-France. L'organisation des opérations est donc répartie entre les centres de la Région en fonction du nombre de postes ouverts :

CONCOURS – SESSION 2021	Adjoint administratif principal 2e classe	Adjoint technique principal 2e classe	Infirmier en soins généraux	TOTAL
Nombre de dossiers instruits	184	39	106	329
Nombre de candidats admis à concourir	179	31	80	290
Nombre de lauréats	31	12	14	57

EXAMENS – SESSION 2021	Adjoint technique principal 2e classe	Adjoint du patrimoine principal 2e classe	TOTAL
Nombre de dossiers instruits	25	29	54
Nombre de candidats admis à concourir	16	17	33
Nombre de lauréats	8	10	18

Suivi des lauréats

1 réunion de suivi des lauréats organisée en décembre 2022. Des rendez-vous individuels sont proposés pour les lauréats encore présents sur liste d'aptitude qui souhaitent un accompagnement.

Perspectives 2023 :

- **Poursuite de la coordination avec les CDG des Hauts-de-France** dans le cadre de la mise en œuvre du schéma régional de coordination, de mutualisation et de régionalisation des CDG des Hauts-de-France.
- **Poursuite de la dématérialisation** : Le nouveau logiciel permettra désormais de rénover la procédure de recensement des postes à ouvrir au concours qui sera lancée sur 2023 de manière totalement dématérialisée. De même, les équipes vont poursuivre avec la dématérialisation de certains documents auprès des candidats et lauréats de concours (accusé réception, notification pour les pièces manquantes, attestation de réinscription sur les listes d'aptitudes, etc...)
- **Communication et promotion des concours et examens professionnels** : le service concours va travailler en 2023 sur l'amélioration de la communication autour des concours et examens professionnels organisés (réseaux sociaux, etc...)



Fatima LOUBAR
Gestionnaire concours et
examen professionnel



Valérie DOLLE
Gestionnaire concours et
examen professionnel

LE PÔLE ACCOMPAGNEMENT MOBILITÉ EMPLOI

Bourse de l'emploi

En 2022, nous avons réalisé 3 723 (contre 3566 en 2021) opérations sur la bourse de l'emploi via notre plateforme www.emploi-territorial.fr dont 1 435 offres d'emplois publiées (contre 1 152 en 2021).

Le marché de l'emploi territorial est en nette progression par rapport à 2021 tant sur les déclarations de vacances d'emploi que sur les offres d'emploi.

309 appels entrants (contre 383 en 2021) et **236 appels sortants** (contre 207 en 2021) : accompagnement à la mise en ligne d'une offre, renseignements sur les DVE...

Perspectives 2023 :

- **Participation aux réunions concernant le développement de la plateforme « Emploi Territorial »** : le CDG60 va continuer de participer activement aux discussions sur les développements de la plateforme Emploi Territorial. En ce sens, nous faisons remonter vos remarques, vos souhaits d'amélioration afin que cet outil puisse répondre à vos attentes au quotidien. Des discussions ou développements sont en cours notamment sur un module de suivi des recrutements, une refonte du module demandeur et un module dédié à l'intérim territorial.
- **Réorganisation du service** : courant 2023, vos interlocuteurs sur la bourse de l'Emploi vont changer. En effet, la Bourse de l'Emploi est désormais placée auprès du service Emploi recrutement et formation. Les chargés de recrutement seront également vos interlocuteurs dans le cadre de vos opérations de publicité et de nomination à intervenir sur la plateforme emploi territorial.

Votre assistante bourse de l'emploi :
Murielle OLECHNOWICZ

Conseil en organisation

2022 est une année record pour le service conseil en organisation. Aussi, le service a effectué **21 missions (contre 17 en 2021) sur des sujets et problématiques diverses représentant 850 heures d'accompagnement (440 en 2021)** : diagnostic organisationnel et conduite du changement, réorganisation RH, L'intervention du centre de gestion débute systématiquement par une analyse de la demande afin de proposer un accompagnement adapté aux problématiques.

Par ailleurs, le service a poursuivi son accompagnement dans la réalisation des Lignes Directrices de Gestion avec plus d'une trentaine de collectivités ou établissements accompagnés.

Dispositif de signalement d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout acte d'intimidation :

Le CDG60 a lancé en 2022 un dispositif mutualisé avec le CDG du Pas de Calais et de la Somme dans le cadre d'un groupement de commande. Les collectivités ou établissements adhérents au dispositif disposent d'un accès à la plateforme signalement.net ainsi qu'un prestataire spécialisé pour traiter les signalements (Allodiscrim). Au 31 décembre 2022, 38 collectivités ou établissements adhèrent à ce dispositif mutualisé.

Perspectives 2023 :

Le développement du service se poursuit avec de nouvelles missions et de nouveaux outils en construction notamment :

- **Diagnostic RH en un simple rendez-vous** : le CDG va proposer début 2023 l'accès à l'application Rhé@ permettant de mesurer sa politique RH et les outils de la collectivité : 63 questions sont posées sur 3 thèmes (organisation RH, politique RH et conditions de travail). Un rendez-vous gratuit de deux heures en collectivité vous permettra de disposer de ce diagnostic.
- Mise en place de nouvelles actions autour de **l'égalité professionnelle** en lien avec les partenaires du territoire. Le CDG60 mettra notamment à disposition des communes qui le souhaite, une exposition visant à déconstruire les idées reçues encore répandues sur l'égalité professionnelle femme-hommes dans les collectivités. Cette exposition composée d'un livret et de 9 affiches a été réalisée par le CIG petite couronne et le Centre Hubertine Auclert.

LE PÔLE ACCOMPAGNEMENT MOBILITÉ EMPLOI

Observatoire de l'emploi territorial

Rapport Social Unique

La campagne de collecte du Rapport Social Unique (RSU) étant désormais annuelle, les équipes du CDG60 ont été mobilisés bien au-delà du pôle Accompagnement, Mobilité et Emploi.

Les contrôles de cohérence assurés ont permis de sécuriser les collectivités dans leurs saisies et d'assurer la fiabilité des données.

En 2022, le bilan social c'est :

- **717 RSU 2021 validés soit 53,7 % des collectivités et établissements concernés représentant 84 % des effectifs**
- **Des accompagnements individualisés** par téléphone, aide à la connexion, prise en main de l'application, aide au remplissage, ...
- **1 webinaire régional** co-animé par le CDG60 et le CDG59
- Des communications régulières et des supports adaptés aux besoins des collectivités : une page dédiée, un tutoriel de prise en main de l'application, un guide pratique

Perspectives 2023 :

- **Campagne de collecte du Rapport Social Unique :** L'année 2023 s'ouvre sur une nouvelle campagne de collecte du Rapport Social Unique 2022. Les équipes des CDG améliorent constamment les outils à disposition afin de vous faciliter le travail de saisie et de vous permettre de disposer de documents de synthèse actualisés pour la présentation aux élus.
- **Participation aux études menées par l'Observatoire Régional de l'Emploi Territorial :** Outre sa participation aux enquêtes nationales portées par l'ANDCDG (Panorama de l'emploi territorial, l'Observatoire départemental est désormais en lien avec l'Observatoire régional portés par les 5 CDG des Hauts-de-France. Les délégués de chaque Observatoire vont donc se réunir régulièrement afin de pouvoir mener des études thématiques en commun.
- **Déploiement d'un module GPEC au sein de l'outil « Données Sociales » :** L'application « Données sociales » utilisées par les communes et établissement pour la collecte du rapport social unique va s'enrichir d'un nouveau module qui nous permettra de vous présenter des analyses personnalisées en matière d'emploi et de compétences à partir de l'exploitation des données transmises dans le cadre du bilan social.



Zélie BOURUINA
Chargée de projets et d'études GPEEC
Conseil en organisation

LE PÔLE ACCOMPAGNEMENT MOBILITÉ EMPLOI

Accompagnement des parcours

Bilans de compétences et bilans professionnels

En 2022, le service a connu plusieurs mobilités qui ne nous ont pas permis de répondre à toutes les sollicitations. Un agent supplémentaire a, par ailleurs, intégré l'équipe afin de renforcer l'activité et prendre en charge l'accompagnement des périodes de préparation au reclassement.

En 2022, nous avons accompagné **13 agents dans le cadre d'un bilan de compétences ou professionnel.**

En 2022, notre accompagnement en matière de bilan de compétences et bilan professionnels ainsi qu'en matière de formation professionnelle a reçu la certification **Qualiopi** qui vise notamment à attester de la qualité du processus mis en œuvre par le CDG60. L'obtention de cette certification a fortement sollicité les équipes.



Conseil en mobilité

Le Centre de Gestion accompagne les agents sur du conseil en mobilité que celle-ci soit une mobilité subie ou choisie (accompagnement CV, lettres de motivation, ...). En 2022, la conseillère-mobilité du CDG a effectué **5 accompagnements dans ce cadre.**

Sur ce volet du conseil en mobilité, notre conseillère peut à la fois accompagner des lauréats de concours, des agents dans le cadre d'une période de préparation au reclassement ou simplement des agents en recherche d'une mobilité.

Accompagnement des Fonctionnaires momentanément privés d'emplois

La loi du 26 janvier 1984 prévoit, dans un certain nombre de cas, la prise en charge du fonctionnaire territorial par le centre de gestion territorialement compétent ou par le CNFPT.

En 2022, le Centre de Gestion a continué de prendre en charge 2 fonctionnaires momentanément privés d'emplois. Grâce à l'accompagnement du CDG, les 2 agents ont fait l'objet d'une mutation sur l'année 2022. En fin d'année, le CDG n'avait donc plus de fonctionnaires momentanément privés d'emplois à sa charge.

LE PÔLE ACCOMPAGNEMENT MOBILITÉ EMPLOI

Accompagnement des Périodes de Préparation au Reclassement (PPR)

L'année 2019 a vu la parution du décret d'application portant sur la mise en œuvre de la Période de Préparation au reclassement. Le Centre de Gestion tient un rôle important dans ce dispositif puisqu'il est signataire de la convention de mise en œuvre au même titre que l'employeur et l'agent concerné.

En 2022, le CDG a accompagné **9 agents et collectivités** dans le cadre de ce dispositif. Le rôle du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées est à la fois un suivi administratif (rédaction des conventions PPR, des conventions de stage, des compte-rendu d'entretien), un accompagnement de l'agent et de la collectivité (élaboration d'un plan d'actions, recherche de stages, recherche de formation, recherche d'offres d'emploi, appui des demandes de stage, accompagnement CV et lettres de motivation, bilan de compétences...). Ce dispositif nécessite une action pluridisciplinaire de nos services (mobilité, prévention, juridique, emploi...)



Aurélie ROCHAT-MALLARD
Chargée de conseil en mobilité
bilan de compétences

Perspectives 2023 :

- **Mise en place d'Ateliers collectifs « Mobilité/Evolution professionnelle » :** En 2023, le service lance les « ateliers mobilité ». Un mardi par mois, une conseillère en mobilité du CDG accompagne les agents dans leur démarche d'évolution professionnelle. Il s'agit d'un format collectif, organisé sur l'ensemble du territoire. Dans le cadre de ces ateliers limités à 15 personnes, où se mêlent échanges, partage et travaux dédiés avec notre équipe, les agents auront la possibilité d'avancer concrètement sur leur(s) projet(s) d'évolution.
- **Bourse à la mobilité et immersion :** Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics. Les articles 9 à 12 de ce présent décret ouvrent notamment la possibilité de mettre en œuvre une période d'immersion dans la fonction publique. En 2023, afin d'accompagner les employeurs et les agents publics, le CDG60 souhaite mettre en place une « Bourse à l'immersion », destinée à mettre en relation les agents en recherche d'immersion avec les employeurs disposés à accueillir un agent souhaitant confirmer son projet de reconversion professionnelle.

RETRAITES CNRACL

Dans le cadre du partenariat existant avec la CNRACL, le Centre de Gestion de l'Oise accompagne agents et employeurs dans la constitution des dossiers de pension. Le tableau ci-dessous synthétise les accompagnements réalisés.

CNRACL - Année 2022	Activité au 31/12/2022
Liquidation de pension invalidité	30
Liquidation de pension (normale+réversion)	133
Avis préalable	30
Simulations	61
Qualification de compte individuel de retraite (QCIR)*	77
Comptes individuels de retraite	50
Dossiers traités (depuis le 1^{er} janvier 2022)	381
Validation	3
Rétablissement	7
Régularisation de cotisations	5
Nombre d'appels	556
Echanges de mails (courriers envoyés)	2 732
Rendez-vous au Centre de Gestion	22
Rendez-vous téléphonique	37
Accompagnements actifs en cours	4
Accompagnements actifs terminés	15
Sessions de travail dossiers CNRACL - Nombre de participants	39

(*) A quoi sert le QCIR :

Ce service vise à améliorer la qualité des données pour les actifs, notamment celle des documents du droit à l'information (RIS, EIG, EIR) et permet ainsi d'éviter les incertitudes liées au départ à la retraite. Il permet d'anticiper et de faciliter la liquidation. Au moment de la liquidation, les employeurs n'ont plus à fournir les pièces justificatives déjà transmises.

Ce service est l'une des ambitions fortes de la Convention d'Objectif et de Gestion de la CNRACL. Ce service s'inscrit également dans le cadre des projets inter régimes et vient anticiper les évolutions liées à la réforme des retraites à venir.



Martine GARNIER
Chargée des retraites
et décharges syndicales

LE PÔLE PRÉVENTION



Marie-Hélène BRIDOUX
Directrice Pôle Prévention
Référent handicap



Isabelle LEFRANCQ
Responsable service
médecine préventive

En 2022, l'ensemble des agents du pôle mais particulièrement le service de médecine de prévention a participé au déploiement d'un nouveau logiciel de suivi santé dénommé KENORA avec l'appui du service informatique. Madame Isabelle Lefrancq, nouvellement arrivée au poste de responsable du service de médecine en mai 2022, fut nommée chef de projet pour le déploiement de cette solution logicielle. Ce déploiement a mobilisé les énergies de tous car l'équipe pluridisciplinaire (préventeurs, psychologues et référent handicap) peut, elle aussi, contribuer désormais au suivi santé des agents.

La réforme de la médecine intervenue en avril 2022 indique : « **Indépendamment du suivi prévu aux articles 20 et 21, l'agent peut bénéficier à sa demande d'une visite avec le médecin du travail ou un membre du service de médecine préventive sans que l'administration ait à en connaître le motif** ».

Ce développement de KENORA va se poursuivre en 2023 avec la mise en place de premiers tests pour l'ouverture du portail e-services aux collectivités.

Service de médecine

Médecine du travail

2 recrutements

de médecins du travail vacataires

Recrutement de Rachel LENORMAND
infirmière en remplacement d'un départ

3447 visites médicales
réalisées par les infirmiers en santé au travail
et les médecins du travail



Anne-Sophie ROUGEAUX
Médecin



Rachel LENORMAND
Infirmière



Jean-Louis DEMELLIER
Infirmier

Le terme de médecin de travail est venu remplacer celui de médecin du prévention au regard de la loi. En effet, la prévention englobe d'autres activités qui n'entrent pas dans notre champs de compétence. Le rôle et les missions des infirmiers sont encadrés par un **protocole défini**.

Des **sensibilisations relatives aux addictions** ont été animées conjointement par l'infirmier et un préventeur pour soixante agents des services techniques d'une ville (via 4 sessions). Ces sensibilisations sont intervenues dans le cadre de la **démarche de prévention des addictions de la collectivité avec en amont un travail sur le règlement intérieur et une sensibilisation des responsables**.



Brigitte BILLON
Secrétaire service
médecine de prévention



Annie NOEL
Secrétaire service
médecine de prévention

LE PÔLE PRÉVENTION

Instances médicales

Une réforme est intervenue en mars 2022 créant le **conseil médical** qui regroupe deux entités :

- **Le conseil médical en formation restreinte qui se substitue au comité médical**
- **Le conseil médical en formation plénière qui équivaut à l'ancienne commission de réforme**

Du fait du délai d'application du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale dont l'entrée en vigueur fut fixée au 1er février 2022, une période transitoire a été mise en œuvre pour les demandes déposées.

La directrice du pôle accompagnée de la responsable du service de médecine ont organisé un temps d'échange avec chacune des collectivités non affiliées pour évoquer cette réforme. Pour les collectivités affiliées, ce temps d'échange a eu lieu lors d'une réunion d'actualité organisée par le pôle carrières/juridique.

La réforme prévoit la poursuite de saisine du conseil médical lors de certaines situations notamment en cas d'impact financier pour les agents : placement et passage à demi-traitement pour les congés pour raison de santé mais aussi retour dans l'emploi en fin de droit par exemple ou lors d'usage de la disponibilité d'office pour raison de santé. Dans d'autres situations, le conseil médical devient une instance de recours lors de contestations.

Conseil médical en formation plénière (ex commission de réforme)

272 dossiers en 2022
contre 309 en 2021

Conseil médical en formation restreinte (ex comité médical)

712 dossiers en 2022
contre 871 en 2021

Entre 2020 et 2021 nous avons constaté une baisse des demandes or du fait de la réforme cette **baisse s'est fortement accentuée**. Les séances mensuelles de mars, mai et décembre 2022 n'ont compté que 50 dossiers chacune contre une moyenne de plus de 90 dossiers sur les années précédentes.

Les délais de réalisation d'expertise, notamment auprès de médecins agréés spécialistes, s'accroissent. Fort de ce constat, des orientations auprès de médecins agréés spécialistes dans d'autres départements s'organisent parfois avec le concours d'autres CDG comme les expertises en cardiologie mandatées avec le concours du CDG 80.

De ce fait, le CDG 60 a fait le choix de maintenir, même si l'obligation réglementaire fut levée par la réforme, un médecin agréé spécialiste en neurologie, psychiatrie et rhumatologie lors des séances car les expertises auprès de médecins généralistes sont importantes et les situations se complexifient.

Le CHSCT départemental devenu depuis décembre 2022 la formations spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

4
réunions annuelles
dont **1 réunion extraordinaire**

19
saisines

1 enquête
liée à l'exercice d'un droit de retrait

10 visites de locaux ou de sites
réalisées au sein des collectivités de moins de 50 agents



Clothilde FABRE
Secrétaire
instances médicales et CHSCT



Syndie LATORRE
Secrétaire
instances médicales et CHSCT

Formations réalisées

- **25 personnes** formées dans le cadre de leurs **missions d'Assistant de Prévention (AP)** : 5 jours à la prise de fonctions, 2 jours l'année suivant la prise de fonction.
- **285 personnes** formées ou actualisées en tant que **Sauveteurs Secouristes au Travail (SST)** contre 86 en 2021. Nous constatons une **explosion des demandes de formations en secourisme**. Fort de ce constat, en 2023 les 2 préventeurs assureront ces missions chacun sur leur territoire de conseil.
- Cet **essor s'est également vu pour les modules de formations « Gestes et Postures » avec 17 sessions de formation organisées (154 personnes sensibilisées)** contre une seule en 2021. Ces modules, de courte durée contrairement aux formations PRAP, sont un 1er niveau de formation avec la transmission des attitudes et comportements à adopter lors de postures de manutention.
- **2 formations « signalisation de chantiers temporaires »** pour des agents techniques polyvalents amenés à travailler sur ou aux abords de voirie.



Elise LECHERBONNIER
Préventeur



Pierre EMO
Préventeur

Rappel : Les formations PRAP, plus longues (2 jours) incluent en sus de la notion en gestes et postures, les principes d'ergonomie et d'anatomie de l'homme. Elle prévoit pour le stagiaire la mise en œuvre d'une analyse de l'ensemble de son environnement de travail (agencement, équipement etc..)

Autres actions

- **17 collectivités ont été accompagnées** dans la **réalisation ou la mise à jour de leur document unique sur la partie des risques physiques**.
- Dans le cadre de prévention primaire ou secondaire des collectivités n'hésitent plus à solliciter les préventeurs pour réaliser une **étude ergonomique de service**. Ce fut le cas pour **9 collectivités en 2022**. Ces accompagnements ont vocation à analyser les pratiques de travail et/ou le matériel utilisés dans une logique de renouvellement ou changement d'équipement(s) afin d'intégration le volet prévention et d'éviter, à terme, des aménagements de travail nécessaires pour les agents (suite aux visites médicales) relevant de la prévention tertiaire (celle qu'il faut éviter).
- Une **étude ergonomique intégrant la formation des agents dans le cadre de gestes quotidiens dans un service petite enfance** (4 sessions : observation/formation) pour une intercommunalité.
- **Participation et formation de 21 nouveaux agents** d'une intercommunalité dans le cadre d'une **journée d'accueil sécurité**, réalisé conjointement avec l'intercommunalité, a été fait sur 2 sessions (21 agents).
- A contrario, seulement **2 interventions d'ACFI** (agent chargé des fonctions d'inspection) ont été faites en collectivités.
- Les préventeurs ont réalisé également **10 rendez-vous de conseils divers en collectivité**.
- Réalisation d'un **webinaire relatif au document unique pour la partie relative aux risques physiques**.

LE PÔLE PRÉVENTION

Psychologues



Sophie NORMAND
Psychologue



Lucile BOURGOIN
Psychologue

Prévention primaire	Prévention secondaire	Prévention tertiaire
5 évaluations RPS avec intégration dans le Document Unique	2 diagnostics RPS au sein de services dans lesquels des problématiques liées aux conditions de travail ou souffrance au travail ont été identifiées avec à chaque fois une proposition de plan d'actions.	157 entretiens de type soutien psychologique ont été réalisés au cours de l'année.
2 accompagnements à la prise de poste ont été réalisés	1 Coaching	2 Cellules d'écoute à la suite d'événements générateurs de choc émotionnel
	1 Groupe de parole	1 action de débriefing psychologique
	4 sessions de formation sur 2 thématiques différentes (RPS et Violences internes)	
	Ouverture d'un groupe d'analyse de la pratique pour les travailleurs médico-sociaux appartenant à deux collectivités (mutualisation des besoins)	
1 webinaire sur le retour à l'emploi après une longue absence		

A ces différentes interventions s'ajoutent un événement de liaison avec les différents professionnels paramédicaux et médicaux du département via un petit déjeuner à thème et la poursuite du travail en réseau avec les psychologues en santé au travail des Hauts de France.

A noter que les collectivités semblent mieux identifier leurs besoins et prennent parfois l'initiative d'orienter directement sur le point écoute (pointecoute@cdg60.com ou au 03 44 06 22 60), sans passer par le service de médecine. Les orientations sont le plus souvent adaptées.

Les retours concernant l'analyse de la pratique sont positifs, générant la demande de l'ouverture d'un second groupe au niveau d'une intercommunalité.

Le handicap et le maintien dans l'emploi

50 études de postes pour des situations individuelles d'agents dans le cadre du maintien dans l'emploi ont été réalisées par les préventeurs du CDG 60

Coordination de **7 études de postes externes** (sollicitation des partenaires) pour des agents en situation de handicap

4 rendez-vous individuels d'accompagnements assurés par le référent handicap

Accompagnement des collectivités lors de **demandes d'aides auprès du FI-PHFP avec la mise en place d'un portail e-services de saisines des aides financières** (plateforme PEP's désormais).

Référent handicap : Marie-Hélène BRIDOUX

LES PROJETS RÉALISÉS

Dispositif de signalement

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit l'**obligation pour tous les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique conformément à l'article L135-6 du CGFP et détaillé par le décret 2020-256 du 13 mars 2020.**

Ainsi, toutes les communes, sans exception, quel que soit le nombre d'habitants, devront le mettre en œuvre. Le CDG60 propose aux collectivités qui lui sont affiliées ou non et qui en font la demande expresse de gérer pour leur compte ce dispositif de signalement.

En 2022, 38 collectivités ont adhérées auprès du Centre de Gestion.

Pour toute information sur le coût de votre adhésion au dispositif vous pouvez vous rapprocher de : signalement@cdg60.com

Médiation

La médiation est un dispositif novateur qui a vocation à **désengorger les juridictions administratives**. Elle vise également à rapprocher les parties dans le cadre d'une **procédure amiable, plus rapide et moins coûteuse qu'un contentieux engagé devant le juge administratif**.

Le médiateur organise la médiation (lieux, dates et heures) dans des **conditions favorisant un dialogue et la recherche d'un accord**. Son rôle consiste à accompagner les parties dans la recherche d'un accord. Il adhère à la **charte des médiateurs des Centres de Gestion**.

Au cours de l'année 2022 le Centre de Gestion s'est formé à la médiation et a construit un **partenariat avec le Tribunal Administratif**.

Protection Sociale Complémentaire

La Protection Sociale Complémentaire (PSC) apporte une **couverture additionnelle à la prise en charge par le régime général de la Sécurité sociale**. Dans la mesure où la Sécurité sociale ne couvre pas la totalité des dépenses ou l'ensemble des risques auxquels peut faire face un individu et sa famille.

Dans le cadre de sa nouvelle mission obligatoire consistant à la conclusion, pour le compte des collectivités, de convention de participation au titre de la Protection Sociale Complémentaire, le CDG60 a lancé un appel public à concurrence mutualisée en vue de **conclure deux conventions de participation pour garantir les risques « Prévoyance » et « Santé »** au profit des agents du Département.

Plus de 200 collectivités, représentant près de 6.000 agents, ont ainsi mandaté le Centre de Gestion afin de participer à cette procédure mutualisée.

A l'issue de la procédure de consultation, le Centre de Gestion de l'Oise a retenu, après avis du comité technique intercommunal :

- L'offre présentée par la **MNT pour le risque « santé » à compter du 1^{er} janvier 2023** et pour une **durée de 6 ans**,
- Et l'offre présentée par **TERRITORIA MUTUELLE au titre du risque « prévoyance » à compter du 1^{er} janvier 2023 et pour 6 ans.**

Assurance statutaire

Le Centre de Gestion de l'Oise propose aux collectivités de moins de 15 agents CNRACL du département un **contrat groupe d'assurance statutaire renouvelé le 1^{er} juillet 2022 et se terminant le 31 décembre 2026**.

A la suite d'une procédure de mise en concurrence, c'est **Relyens courtier en assurance et SHAM, mutuelle spécialiste de la fonction publique, qui ont été retenus**.

Ce contrat groupe permet d'assurer les collectivités face aux absences pour raison de santé de leurs agents. Grâce à la mutualisation et à la négociation mise en place par le Centre de Gestion, nous sommes aujourd'hui en mesure de proposer des prix compétitifs et pérennes.

Préparation de la convention de partenariat et accueil du CNFPT

Depuis plusieurs années le Centre de Gestion œuvre pour **regrouper les acteurs du département sur un même lieu accompagnant les collectivités et/ou leurs agents**.

C'est ainsi qu'en novembre 2022 le CDG60 à **conventionner avec le CNFPT pour que ces derniers puissent disposer d'un site à Beauvais et donc s'installer dans les mêmes locaux** afin d'offrir un panel plus important de formations pour les agents territoriaux de l'Oise. Cela permet à la fois **d'améliorer les synergies entre les actions du CDG et du CNFPT** – comme sur les Périodes Préparatoires au reclassement – **mais aussi de renforcer la visibilité grâce à cette proximité géographique**.

1 Emploi Parcours professionnel

2 Accompagnement Conseil

5 Fin de parcours

Les Services PROPOSÉS

Pour tous vos besoins RH !

3 Carrière, Paie et Instances

4 Prévention et Santé au travail

Nos services

pour vous accompagner du lundi au vendredi
de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h00
au 03 44 06 22 60 ou via contact@cdg60.com

Direction et services fonctionnels

Direction générale : direction@cdg60.com
Ressources humaines : rh@cdg60.com
Comptabilité : comptabilite@cdg60.com
Communication / Relations Presses :
communication@cdg60.com
Retraites : cnacl-retraite@cdg60.com
Informatique : support@cdg60.com
Contrat groupe d'assurance statutaire :
contratgroupe@cdg60.com
Protection Sociale Complémentaire :
psc@cdg60.com

Prévention

Secrétariat médecine : medecine@cdg60.com
Instances médicales :
instances-medicales@cdg60.com
Hygiène et sécurité : prevention@cdg60.com
Référent handicap : referent-handicap@cdg60.com
Psychologues du travail : pointecoute@cdg60.com

Accompagnement, Mobilité et Emploi

Conseil en organisation : gpet@cdg60.com
Bourse de l'emploi : bourse-emploi@cdg60.com
Concours et Examens : concours-examens@cdg60.com
Observatoire de l'emploi / RSU : bilan-social@cdg60.com
Conseil en mobilité / Bilan de compétences :
bilandecompetence@cdg60.com
Aide au recrutement / Remplacement / Intérim Territorial :
emploi-territorial@cdg60.com / 03 44 10 07 09
Portage salarial / Paie : 03 44 06 22 62
Archives : archives@cdg60.com
Paie à façon : paieafacon@cdg60.com
Calcul chômage : chomage@cdg60.com

Juridique et Carrières

Juridique : juridique@cdg60.com
Gestion des carrières :
carrieres-secteur1@cdg60.com
carrieres-secteur2@cdg60.com
carrieres-secteur3@cdg60.com
Instances paritaires : instances-paritaires@cdg60.com
Référent déontologue : referent.deontologue@cdg60.com